

## Il Decollo dicembre 1983



SOMMARIO

EDITORIALE

- E' possibile coniugare gli interessi dei lavoratori. Accidia con la lotta per lo sviluppo.
- Il voto di Napoli - Intervista a E. DONISE - Segretario Provinciale P.C.I.

SINDACATO

- Parliamo del problema della nostra fabbrica con O. VITIELLO

DAI REPARTI

- Il reparto Meccanica

DA CAPODICHINO

DA CASORIA

INCHIESTA - La Direzione Tecalca

- Dibattito tra alcuni lavoratori
- Alcune considerazioni sul "pianeta" progettazione
- CAD/CAM - ovvero progettazione e produzione con il calcolatore

CULTURA - TEMPO LIBERO

- Intervista a M. MAZZEO - Presidente CRAI Acridia
- Napoli ieri
- Teatro - Intervista a P. DE SIMONE
- Libri - MANUEL SCORZA

G. Guetti	Pag.	5
—	»	5
A cura di A. Ferrara	»	7
P. Panico	»	9
A. Negri	»	10
Pagano - Amista	»	11
A cura di M. De Falco	»	12
A. Di Biasi	»	14
A. Mattel	»	15
A cura di Cortese - Piedimonte	»	16
N. Marotta	»	17
G. Di Paolo	»	18
—	»	19

- Coordinatori  
G. CORTESE  
A. FERRARA  
G. CRISTALDI
- Amministrazione  
G. SAPUPPO
- Comitato di Redazione  
G. CORTESE  
M. DE FALCO  
G. DI PAOLO  
A. FERRARA  
G. GUETTI  
O. MANDATO  
N. MAROTTA  
B. PIEDIMONTE  
A. SPISTO

La redazione

augura a

tutti i lettori

**BUONE**

**FESTE**

REGALA UN LIBRO PER LE FESTE

Noi ti consigliamo:

- In nome della rosa
- Cento anni di solitudine
- Se non ora quando?
- U. ECO
- G. MARQUEZ
- P. LEVI

Per i ragazzi:

- Fiabe italiane
- Fiabe
- Tante storie per giocare
- I. CALVINO
- ANDERSEN
- RODARI

Novità:

- La mala ora
- Dei miei scopri estremi
- Il palio delle contrade morte
- Napoli ghigliata (ristampa)
- G. MARQUEZ
- L. BUNEL
- FRUTTERO - LUCENTINI
- GHIRELLI

Per il numero di Novembre  
sono state stampate 800 copie  
del Dizionario, se sono state di  
ordine 800

Copyright di Michele Formica



## E' possibile coniugare gli interessi dei lavoratori Aeritalia con la lotta per lo sviluppo.

GIOVANNI GUNETTI

La discussione in corso sui bacini industriali di crisi sulla relativa legge di intervento non può non tenere conto in una regione come la Campania delle occasioni che offre un settore di potenziale espansione come quello aeronautico.

In questa ottica un rilievo tutto particolare spetterebbe alla questione del CIRA (Centro di Ricerca Aerospaziale) sulla quale ci riproponiamo di intervenire sui prossimi numeri de « IL DECOLLO ». In questo contesto ci interessa avviare una riflessione sull'Aeritalia e sul ruolo che essa, nelle sue varie articolazioni, ha, o dovrebbe avere, in un panorama industriale non certo confortante fatto di occasioni mancate o di progetti mai decollati.

Va subito detto che, al di là di una forte immagine che l'Azienda ha saputo costruirsi con un uso sapiente dei « mass-media », permangono zone d'ombra e preoccupazioni: si pensi, solamente per accennare ad alcuni problemi, alla questione del Centro Direzionale o a quella del riassetto e razionalizzazione del settore aeronautico da cui può dipendere molto del futuro del tanto auspicato « Polo di sviluppo » nel Mezzogiorno.

Infatti è proprio sul terreno del confronto sulla Politica Industriale che da qualche tempo ormai assistiamo ad uno scadimento delle relazioni industriali.

Assistiamo cioè ad una graduale modificazione degli atteggiamenti dell'alta Direzione che, forse in linea con certe tendenze Confindustriali, si attribuisce il diritto di definire le scelte strategiche e tattiche al di fuori di un qualsiasi confronto con le forze del lavoro e affidando agli stessi politici un ruolo subalterno di supporto.

Ciò appare tanto più preoccupante se pensiamo che stanno andando avanti processi di ristrutturazione che nascono sia dalla introduzione delle nuove tecnologie sia dalla necessità di confrontarsi con la concorrenza internazionale con prodotti più sofisticati e complessi e, per quanto riguarda le tecnologie mature, con i paesi emergenti che producono a costi più bassi.

Ciò comporta da un lato l'introduzione nel ciclo produttivo di sistemi di controllo, gestione e di automazione che modificheranno, e stanno già modificando, la attuale OdL; e dall'altro l'espulsione di interi segmenti di produzione per fare fronte ad esigenze di razionalità ed economicità.

Accanto a questo, l'Azienda tende sempre più a rafforzare la sua leader-ship nel settore, sviluppando capacità notevoli di integrazione sia del ciclo di progettazione che di quello di produzione e commerciale, e ciò anche su basi internazionali.

Queste considerazioni ci obbligano a confrontarci come movimento operaio su questo terreno arduo, ma stimolante, e dal quale dipende sia la difesa ed il miglioramento della condizione di lavoro in fabbrica, sia l'esito della battaglia per lo sviluppo di questo settore, per ciò che riguarda la nostra Regione.

Allora è bene ribadire alcune opzioni di fondo, al di là delle considerazioni di carattere congiunturale sul mercato e quindi sulla stagnazione della domanda che ha avuto ripercussioni serie anche per l'Aeritalia.

Riteniamo opportuno ribadire il concetto, se ve ne è ancora bisogno, che lo sviluppo del GVT deve essere sempre più teso al perseguimento di capacità integrate di concezione, produzione e commercializzazione di prodotti completi in cui l'Aeritalia sia presente almeno al 50% come nel caso dell'ATR 42 con l'Aerospaziale. Ciò, accanto alla coproduzioni in posizione minoritaria dei grandi velivoli commerciali, deve rappresentare la principale linea di sviluppo futura, dal momento che, solo attraverso la gestione di un velivolo completo è possibile esercitare un ruolo guida di stimolo e di promozione ai fini della realizzazione del polo industriale aeronautico nel Mezzogiorno. Questo comporta scelte precise sul piano dell'adeguamento tecnologico e strutturale.

- Sul terreno del confronto sulla politica industriale assistiamo ad uno scadimento delle relazioni industriali...

- Lo sviluppo del GVT deve essere sempre più teso al perseguimento di capacità integrate...



Penso ad esempio alla necessità di attrezzarsi, anche nel campo dei velivoli civili, per gestire una linea finale con tutto quello che ciò comporta in termini di prove di volo e di assistenza post-vendita; ed ancora, alla necessità di dotarsi di strumenti adeguati sul piano della industrializzazione del processo, specie in tecnologie innovative come i materiali compositi, e su quello della progettazione sia a livello di strumenti che della loro integrazione.

In questo contesto è necessario andare ad un confronto complessivo con l'Azienda sui programmi, sui carichi di lavoro, sui processi di riorganizzazione in atto, per ridefinire anche, se necessario, il ruolo e il modo di funzionare delle singole unità produttive, a cominciare dagli stabilimenti di Casoria e di Foggia.

Naturalmente, l'esito di questa partita dipenderà dalla capacità propositiva e di lotta del movimento operaio e sindacale.

A questo proposito vorrei sottolineare come l'accordo del 22 gennaio non vada considerato come una gabbia, ma contenga invece al suo interno, pure con i limiti che abbiamo ampiamente discusso, dei punti di attacco per riprendere la nostra iniziativa sia per lo sviluppo e la occupazione, sia per la difesa ed il miglioramento della condizione dei lavoratori.

I punti centrali della nostra iniziativa accanto ai problemi dello sviluppo sono, a mio parere:

- la ripresa della lotta per una nuova OdL in cui risulti chiaro il nesso tra ricomposizione del lavoro, qualificazione professionale, produttività e salario.
- L'avvio di un nuovo rapporto con i quadri e con i tecnici, intervenendo sulle forme di rappresentanza, innanzitutto. Ma, poi, anche sulla questione delicata del riconoscimento professionali e, cosa molto importante, sull'opportunità di fare crescere un confronto aperto in relazione agli obiettivi di carattere generale del movimento dei lavoratori.
- Ed ancora, altro punto centrale, la ripresa della iniziativa per la tutela della salute in fabbrica soprattutto in relazione agli interrogativi sollevati dalla introduzione delle nuove tecnologie.

Attorno a questi temi, ed in tempi non lunghi, va costruita una iniziativa complessiva del movimento operaio nel suo insieme che sia in grado di battere intransigenze o latitanze delle controparti, e su cui sia possibile, per tutti, misurare le volontà effettive di ripresa sulla base di un confronto costruttivo tra le forze produttive.

• E' necessario attrezzarsi anche per i velivoli civili per gestire una linea finale...

• Va costruita una iniziativa complessiva del movimento operaio nel suo insieme che sia in grado di battere intransigenze o latitanze delle controparti...

# FACCI RIDERE

## CONCORSO A PREMIO

### REGOLAMENTO

Ritagliate la vignetta riportata sopra e completatela con il testo che ritenete più idoneo.

Fatela pervenire alla redazione del "DECOLLO" il mese successivo sarà pubblicata una pagina con le vignette più divertenti.

La vignetta che la redazione riterrà più simpatica sarà premiata con un libro del valore di L. 20.000





## SULLA RIFLESSIONE APERTASI NEL PARTITO DOPO IL VOTO DI NAPOLI

Intervista a **EUGENIO DONISE**  
Segretario Provinciale del P.C.I.

Il 26 giugno, alle elezioni politiche, il PCI ottenne a Napoli il 31,5%. Cinque mesi dopo, alle elezioni amministrative, il 27%. Il calo è dunque dovuto ad un giudizio sulla nostra opera di governo a Napoli?

Non c'è mai un'unica ragione, in un voto così ampiamente negativo. Ma mi pare un dato oggettivo che in quel voto si è espressa una critica specifica alla nostra azione a Napoli, del partito e dell'amministrazione, soprattutto in questi ultimi anni. La definirei la causa prevalente del risultato elettorale.

C'è un intreccio con questioni nazionali? E, se sì, quali?

Naturalmente sì. Direi che ha pesato un elemento di difficoltà nella costruzione della nostra linea dell'alternativa nel punto più acuto della crisi italiana: Napoli. Una difficoltà che tocca direttamente il tessuto operaio e l'elettorato tradizionalmente a noi più vicino. Voglio dire che tutto il partito, anche a livello nazionale, non è riuscito a contrastare con la dovuta energia l'aggravarsi della crisi economica e sociale e i contraccolpi che sta producendo sugli strati sociali più deboli. E questo, a Napoli, conta molto.

Torniamo ai temi dell'esperienza amministrativa. Ne individuate i limiti soprattutto relativamente agli ultimi 3 anni, dopo il terremoto. Perché?

Io distinguerei. C'è stata una fase di nostro impegno straordinario, nelle settimane e nei mesi successivi al terremoto, nella prima emergenza. Il partito, i comunisti nell'amministrazione, nei quartieri, nei consigli di circoscrizione, sono stati allora la forza più presente in un'azione di solidarietà con la popolazione cittadina colpita dal dramma. Poi c'è stata una caduta del nostro impegno.

Si è aperta una fase diversa. Tutta la nostra attenzione e il nostro impegno si sono concentrati sulla realizzazione del programma straordinario la costruzione dei ventimila alloggi. Che è stata un'esperienza straordinaria, dal punto di vista della qualità culturale e delle prospettive concrete che apre per la città. Ma i risultati, in

larghissima parte, non sono ancora visibili. Mentre visibile è stata una caduta delle capacità realizzatrici ordinarie della giunta, su tanti problemi quotidiani, di estremo rilievo per una città come Napoli.

C'è stata poi una evidente difficoltà ad elaborare proposte, e a mettere in moto le forze necessarie, per un programma di più ampio respiro, quello che spesso si chiama «progetto». Questo sia sul terreno dell'azione di governo, sia sul terreno dell'iniziativa politica del partito. Ciò ha provocato un allentamento dei nostri collegamenti con importanti aree della città.

Dita spesso, nella riflessione autocritica: negli ultimi tempi siamo stati nell'esperienza di governo al comune come in una «fortezza assediata». Può spiegare questa espressione?

Significa che, spinti dall'eccezionale impegno di governo cui eravamo chiamati e dalle oggettive, tremende difficoltà in cui ci è svolto, abbiamo teso a difendere a tutti i costi tutti gli aspetti di quell'esperienza, finendo per rinchiuserci in essa, finendo col non tenere neanche nel dovuto conto critiche, tensioni, segnali di disagio che pure ci sono giunti, come dal voto circoscrizionale di Stolla dell'82. Ne è derivato un certo arroccamento, con punte di presunzione e di arroganza.

Alcuni compagni dicono: il partito si è appiattito eccessivamente sull'amministrazione. Altri trovano questa interpretazione un po' semplicistica...

Il punto non mi pare questo. Ci sono stati tanti casi di lotte, di proteste, di iniziative di lotta guidate dal nostro partito, anche nei confronti della giunta e degli stessi amministratori comunisti. No, direi piuttosto che c'è stato un appiattimento dell'identità e dell'autonomia politica dell'iniziativa del partito, che spesso non è riuscito ad essere nella città forza di governo, che sa unificare le spinte provenienti dalla società, guidarle e tradurle in atti di governo.

Ne è derivata troppo spesso la scelta di scorciatoie tutte chiuse nella tecnica amministrativa. Ma questo è un problema di ruolo e di funzione diri-

gente del partito, di capacità di iniziativa politica complessiva.

E i rapporti politici? Una delle critiche riguarda una eccessiva diplomazia.

Questo è il punto vero. La parola «diplomazia» dice anche poco. Non so davvero se questo significa che dovevamo provocare noi, ben prima del maggio '83, la rottura. Certamente abbiamo sbagliato in questo: è prevalsa la concezione di dover restare a palazzo San Giacomo ad ogni costo. Quel «ad ogni costo» ci ha portato alla lunga a subire un vero e proprio ricatto: non abbiamo contrastato adeguatamente l'offensiva conflittuale degli altri, e questo ha improntato dei rapporti politici sempre meno corretti, che hanno influito in maniera determinante sulla capacità realizzatrice della amministrazione e sulla stessa tensione rinnovatrice che, nei primi cinque anni, nonostante non avessimo ugualmente la maggioranza in consiglio, era stata ben diversa e ben più elevata. Mi pare questo il punto principale di analisi, anche per apportare correzioni nella nostra azione futura.

La nostra azione futura, appunto. Che soluzione politica proponete per il governo della città?

Oggi dobbiamo sviluppare un'iniziativa politica che rimetta al centro i problemi della città e intorno a questi ridefinisca un'alleanza. La nostra proposta è chiara: sulla base di un chiaro programma di risanamento e rinnovamento, un'alleanza tra PCI, PSI, PSDI e PRI, tra le forze della sinistra e l'area laica. Questa del resto è l'unica maggioranza possibile, anche numericamente, sulla base del voto e che può assicurare un governo stabile alla città. C'è qui una grande questione, che va oltre la vicenda politica napoletana, e che poniamo alle altre forze di sinistra e laiche: si vuole rimettere in gioco la DC, la cui proposta politica, il pentapartito, non ha vinto, non è stata premiata dall'elettorato? O si può continuare, tra le forze di sinistra e laiche, la sfida del rinnovamento e della modernità?



C'è, anche per le forze del cosiddetto polo socialista e laico, un terreno specifico di autonomia di una grande metropoli come Napoli? O bisogna per forza cedere al ricatto dell'omologazione allo schieramento nazionale, peraltro a Napoli anche minoritario? E' questa la sfida positiva che noi rilanciamo, altro che «aggregazione del PCI al polo laico» di cui va cianciando il «Mattino».

Sul piano dei contenuti e dei programmi, quali novità ritenete necessarie per una tale alleanza politica?

Noi vogliamo misurarci con le altre forze senza pregiudiziali di alcun tipo. Poniamo però con grande forza la questione dei contenuti della futura azione amministrativa. Contenuti che noi ricaviamo anche e proprio dalla nostra riflessione autocritica. Individuerei tre assi centrali: 1) la questione morale, un aspetto decisivo anche per combattere il fenomeno molto serio e grave dell'astensione sul terreno di un rapporto nuovo tra cittadini e istituzioni. Pensiamo che ci siano punti di riferimento legislativi e non per introdurre innovazioni, norme e codici di comportamento capaci di assicurare alla gestione amministrativa il massimo di trasparenza e di possibilità di controllo da parte dei cittadini. 2) Accelerare e garantire la prosecuzione e il completamento dell'opera di ricostruzione, che significa case e servizi per i napoletani. Farla diventare l'asse portante di un programma più vasto per la riorganizzazione dell'assetto cittadino, che non può non passare per scelte sul centro storico, sulle aree est ed ovest della città, sui servizi, trasporti, infrastrutture. Costruire cioè un disegno unitario per il futuro della città, sulla base delle scelte operate in questi anni e di altre da fare o da correggere. 3) Un atteggiamento del Comune che non respinga pregiudizialmente. Questo soprattutto per assicurare un ruolo autonomo del Comune nei confronti di una certa ripresa del centralismo e della necessità, pur riorganizzando idee e programmi, di aprire una grande battaglia per lo sviluppo di Napoli. Mi riferisco al destino produttivo di questa città, alle scelte da fare sul suo apparato industriale sul terziario, che chiamano in causa il governo nazionale.

Nel corso della discussione sono molti presenti i problemi del nostro partito, del suo funzionamento, della sua democrazia interna, di regole e strumenti nuovi capaci di far funzionare in modo adeguato ai tempi e alle necessità una macchina così complessa. Come stanno le cose?

C'è una difficoltà generale, e acuita a Napoli, nel funzionamento e nel modo d'essere del partito. Una difficoltà che ormai avvertiamo da tempo e per la quale siamo impegnati in uno sforzo di ricerca che non è ancora riuscito ad andare al cuore del problema. Ci sono rischi di offuscamento del carattere di lotta e di combattimento del partito, e della sua capacità di decidere; e, insieme, un problema che riguarda le forme della sua vita democratica. Non c'è dubbio che anche negli ultimi anni, e nella stessa fase elettorale, abbiamo sofferto di una non adeguata partecipazione a tutti i passaggi decisivi dell'insieme delle nostre forze e particolarmente delle sezioni, il che ha creato difficoltà e limiti. Lo sforzo che dunque dobbiamo fare, e che si inserisce in una ricerca che sta riguardando l'insieme del nostro partito a livello nazionale, è di introdurre correzioni e regole anche nuove che garantiscano da un lato un rapporto nuovo tra il partito e la società, e dall'altro lato la possibilità per tutte le nostre organizzazioni di contare e pesare nelle scelte e nelle decisioni complessive. Noi vogliamo dare uno sbocco unitario a questa discussione con una conferenza politica e programmatica che affronti le difficili questioni dello stato del partito a Napoli.

Come evitare che la discussione sul voto si tramuti in un ripiegamento su «se stesso» del partito? Come fare in modo che si accompagni ad una forte ripresa di iniziativa esterna, di slancio politico e ideale?

Non mi pare che ci sia un rischio di ripiegamento. Il partito a Napoli ha una grande forza e una grande consapevolezza politica. Insieme ai grandi temi di una ripresa della battaglia politica e ideale (penso all'impegno sulla pace), il punto centrale di lavoro deve essere la riorganizzazione di idee, obiettivi e iniziative sulla questione del lavoro, dell'occupazione, la necessità di uni-

ficare e dare forza espansiva ad un blocco sociale e politico (classe operaia, disoccupati, sapere) che possa avere e praticare un'idea moderna dello sviluppo. E' indubbio che si apre una fase nuova dell'iniziativa del partito a Napoli. Ma deve essere chiaro che non è stata cancellata, né nel voto né nelle coscienze, questi anni. La svolta del '78 ha posto la storia terribile e straordinaria di dotto mutamenti profondi, che vivono tuttora nella città, che agiscono e operano in profondità. Nonostante la critica che il voto ha espresso a noi, non c'è stato il ritorno indietro. E noi dobbiamo sapere che la sfida dei prossimi anni riguarderà proprio quelle forze che saranno capaci di assicurare e di guidare lo sviluppo del processo di cambiamento che la svolta del '75 avviò.

ANTONIO POLITO







**PARLIAMO DELLA NOSTRA AZIENDA  
CON OSVALDO VITIELLO,  
DA POCO PIU' DI UN MESE  
NELLA SEGRETERIA COMPENSORIALE F.I.O.M.  
DI POMIGLIANO**

**A cura di  
ANTONIO FERRARA**

**D.** Tu per più di un decennio in Aeritalia sei stato una delle figure più rappresentative della F.I.O.M.; nei Consigli di Fabbrica che si sono susseguiti in questi anni hai sempre ricoperto un ruolo di primissimo piano, oggi, al di là della crisi generale che attraversa il movimento sindacale, quali valutazioni esprimi su questa prima fase di attività del nostro CdF?

**R.** Dico subito che non ritengo questo CdF espressione di un reale rinnovamento del Sindacato in questa fabbrica; certo sono cambiati alcuni uomini, ma questo non basta, mancano gli obiettivi concreti di lavoro sui quali raccogliere consensi tra i lavoratori.

**D.** A quali obiettivi ti riferisci?

**R.** A quelli che partendo da un'analisi della profonda ristrutturazione che ha avuto negli ultimi anni questa Azienda, accetti, anzi anticipi la controparte, su un modo diverso di produrre. Mi spiego, attraverso una corretta gestione del diritto all'informazione sui programmi, il CdF ha le possibilità di elaborare in autonomia una linea di lavoro che riesca a superare la vecchia concezione del Sindacato. Oggi bisogna sfidare l'Azienda sul piano della organizzazione della produzione, della produttività, puntando ad un nuovo inquadramento, al riconoscimento e alla valorizzazione della professionalità e della competenza.

**D.** E invece il nostro CdF?

**R.** Invece il nostro CdF si è lasciato ingabbiare nel piccolo cabotaggio, e, sui temi di governo della fabbrica è assente, in attesa di soluzioni verticistiche.

**D.** Credi che non esista un problema organizzativo?

**R.** Tutt'altro, penso infatti che l'esecutivo di questo CdF che dovrebbe coordinare il lavoro delle commissioni è stato uno strumento accentratore che in sostanza ha impedito alle commissioni di lavorare concretamente.

**D.** Ma anche nei precedenti CdF la situazione non era esattamente l'opposta.

**R.** Certamente, però importanti sforzi furono fatti dal Sindacato nella direzione giusta, basta ricordare l'accordo 78/80 e i suoi contenuti, per esempio il tentativo di sperimentare una nuova organizzazione del lavoro in alcune aree; e non solo questo.

**D.** A proposito di modifica dell'O.d.L., ma a che punto è quel tentativo previsto nella piattaforma 78?

**R.** Partimmo con molto entusiasmo, poi la cosa è lentamente regredita, perché alla riuscita di questo tentativo si è opposto un fronte compatto costituito tra parte dell'azienda e parte dello stesso CdF che si ostinano con l'immobilismo ad impedire qualsiasi trasformazione originale di questa fabbrica.

## Concorso «Facci Ridere» di novembre



Per il concorso di novembre ci sono pervenute moltissime vignette, è stato difficile scegliere le più carine, vi proponiamo queste due, ma, ringraziamo tutti i lettori che hanno voluto contribuire alla riuscita di questa iniziativa.





**D.** Passiamo ad un'altra questione che per molti aspetti è sempre stata una bandiera della Fiom e che oggi invece vede in fabbrica proprio questa organizzazione in maggiori difficoltà. Mi riferisco al rapporto con quelle figure impiegate in genere, ai quadri e tecnici che rappresentano una parte notevole dei lavoratori.

**R.** Hai ragione a dire che questa è una questione che noi della Fiom per primi abbiamo sollevato, e non solo a livello aziendale. Ti ricorderai la Conferenza dei tecnici che noi volemmo in questa fabbrica, della risonanza e importanza che essa ebbe nel Sindacato ancora cicco sulle problematiche dei ceti che emergevano nelle industrie a tecnologie avanzate. Bisogna oggi riconoscere che da allora poco è stato fatto, anzi l'alleanza che realizzammo tra queste figure e gli operai si è spezzata per i ritardi dell'iniziativa sindacale, ma, anche per il lavoro che la direzione aziendale ha sviluppato sul piano della gestione dei superminimi dividendo i lavoratori e gli stessi tecnici tra di loro. I ritardi del CdF su queste questioni non sono più comprensibili, aspetti salariali e di organizzazione degli uffici sono un terreno di lavoro che non può essere lasciato all'azienda.

**D.** Passiamo adesso ad una questione che in fabbrica è molto sentita tra i lavoratori e su cui è necessario fare chiarezza. La Piattaforma aziendale. A tuo avviso quali spazi ci sono per avviare concretamente questa vertenza?

**R.** Voglio premettere che sulla questione della vertenza la discussione nel nostro CdF è ancora ad un livello di verifica, per cui i giudizi e le mie valutazioni sono solo un contributo a questo dibattito che auspico il più serio e celere possibile.

Ritengo che l'accordo Scotti e il contratto offrano spazi per momenti di vertenzialità, certo non più alla vecchia maniera. Voglio dire che ci sono ampi margini su temi come l'efficienza e la produttività e intrecciano il salario aggiuntivo a questi aspetti. Quindi non può temi affrontati nel solito cappello all'accordo, ma confronto e scontro tra le parti sui temi dell'organizzazione della produzione, riduzione orario, flessibilità e produttività.

**D.** Vorrei che fossi più chiaro sulla questione salariale.

**R.** In Aeritalia io penso che partendo dalle aree di sperimentazione dell'OdL, a fronte di programmi e obiettivi produttivi è possibile puntare a forme di salario aggiuntivo. In via transitoria rivalutare la quota di cottimo, le famose 128 lire ferme dal 78 per gli operai, e, per gli impiegati ridefinire le difficoltà interpretative del contratto sul passaggio V a VI e VI a VII e riprendere gli spunti aperti dal contratto sulla riparametrizzazione in funzione della professionalità. Infine è possibile verificare la rivalutazione del disagio turnisti e superare tutti gli istituti anomali, perequandoli per tutti.

**D.** E il premio di produzione?

**R.** Questa questione è legata ai tempi di attuazione della piattaforma, comunque è certamente una questione da discutere per prepararsi ad un confronto con l'azienda, i lavoratori hanno aspettative legittime che devono trovare risposte concrete da parte sindacale e aziendale.

**D.** Infine a tuo avviso esistono le condizioni in fabbrica per puntare ad una piattaforma del genere? E in quali tempi pensi possibile concludere?

**R.** Certamente le condizioni per una piattaforma esistono, considera che per prima l'Azienda è venuta meno alle condizioni poste nell'accordo di Gennaio e del contratto; i tempi quindi possono essere anche brevi, dipendono soprattutto dal CdF e poi dalle strutture comprensoriali di Pomigliano.

ANTONIO FERRARA







# Reparto Meccanica.

## Trasformazione del metodo produttivo e organizzazione del lavoro.

In questo articolo intendo interessarmi degli ultimi 5 anni del reparto MECCANICA ultimi anni che hanno trasformato radicalmente la struttura sia di LAYOUT che professionale di questo reparto.

Reparto originariamente costituito da macchine fresatrici tradizionali, quindi da un tipo di professionalità classica di questa, cioè « capacità di trasformazione natà ben definita che sposava in pieno la definizione del mondo fisico, derivata dal possesso di conoscenze necessarie a trasformare e/o elaborare materiali ed informazioni, e conoscenze del « perché » e « come » si trasforma ».

Questo tipo di professionalità creava e crea dei limiti:

- 1) Privilegia l'atto del trasformare specialistico e diviso;
- 2) Esclude ogni capacità di Coordinamento, di partecipazione alla soluzione dei problemi.

Quindi questi due limiti entrarono in contraddizione con cultura operaia e processo tecnico.

Infatti non a caso compagni del C.d.f. con l'innesto, intorno al 77-78, di macchine a C.N., quindi evoluzione del processo tecnico, capiscono che non si può più produrre in un certo modo, cioè ogni mestiere chiuso nella propria specificità senza interscambio di diverse professionalità e che la definizione classica di professionalità viene a cadere.

Quindi nasce l'esigenza di creare nuove figure professionali, abbattimento dei compartimenti, creare unità produttive autonome e indipendenti capaci di trasformare, aggiustare e collaudare un particolare, creando nell'interno delle unità lavorative non più flessibilità decisa dai capi ma cooperazione autoregolata nell'allocazione del lavoro. Quindi la vertenza aziendale chiusasi nell'80 gettava le basi per un O.D.L. e qualità del lavoro diversa da quella esistente. In quell'accordo furono individuate due lavorazioni specifiche montaggio (Per l'alto numero degli addetti) meccanica (Per l'alto costo della macchina impiantata).

Da parte aziendale c'è sempre stata un'arretratezza a discutere su questo terreno, emblematico è il piano O.d.L. presentato per le macchine tradizionali dove non si comprendeva assolutamente l'esigenza di trasformare l'organizzazione. Questo piano fu rigettato prima dai lavoratori poi dal C.d.f. e iniziarono una serie di mobilitazioni rispetto a questa tematica, mobilitazioni che portarono ad una serie di interviste indagini fatte ai lavoratori delle zone interessate per studiare una possibile modifica organizzativa, questo lavoro ha costretto l'azienda a discutere nei fatti sulla sfida lanciata dal sindacato su una diversa O.D.L. che abbatta l'ormai superata concezione del lavoro.

E' nel giugno 82 che si arriva ad un accordo importante (il primo nel nostro gruppo) che sancisce come un sindacato possa essere propositivo e qualitativo, in una fase di ristrutturazione.

L'accordo di Giugno oltre a contenere come punto di partenza le cose che dicevo prima contiene anche corsi di formazione per tutti i lavoratori dell'area, affinché i lavoratori addetti al Controllo Numerico divenissero elementi integrali e non accessori della macchina, avessero mozioni di controllo dei particolari e di piccola manutenzione preventiva; i lavoratori del-

l'aggiustaggio e del collaudo avessero nozioni basilari di conoscenza di C.N. e sua programmazione. Quindi si intuisce che come primo passo avviene un arricchimento di mansioni, in futuro da come si è visto dal corso un interscambio di notizie rispetto ai propri mestieri. A questo punto si deve analizzare cosa è successo dopo l'accordo di giugno 82, perché non è partita la fase di sperimentazione. Quali sono le paure nate nei lavoratori; le aspettative economiche che vengono dall'O.D.L.; il comportamento dell'azienda e del C.D.F. Tutte queste cose hanno un filo conduttore crisi economica e crisi della contrattazione sindacale, infatti è da giugno 82 che inizia a slittare la firma del contratto nazionale, iniziano a saltare alcuni paletti fondamentali della contrattazione articolata ES:

Premio di produzione, piattaforma aziendale etc. etc...

Di conseguenza giustamente i lavoratori legano O.D.L. a Salario. E' giusto che si legi Salario e O.D.L. perché come stabilisce il nuovo contratto e il protocollo, Scotti del 22 gennaio « Ad ogni aumento di produttività si può rompere il vincolo salariale del contratto stesso », quindi il C.D.F. in questo senso deve muoversi per iniziare a ricontrattare salario. Voglio precisare una cosa che O.D.L. è aumento di produttività ma non aumento di ritmi (infatti questi rimangono uguali) O.D.L. è eliminazione dei tempi morti e migliore coordinamento con le attività di confine. Un'altra paura dei lavoratori è quella di perdere gli spazi di agibilità ritagliati in questo sistema organizzativo. In pratica si applica il famoso proverbio « Non cambiare mai la via vecchia per la nuova ». A questo proposito ho da fare solo poche considerazioni e chiudo, noi abbiamo un progetto di O.D.L. possiamo anche non applicarlo, vista la volontà di quest'Azienda e questo C.D.F., ma sia ben chiaro una cosa questa Azienda non è affatto cieca da poter continuare a lavorare con un sistema vecchio di 20 anni, la sensazione è che, visto il vuoto politico, attua (cosa che sta facendo sugli uffici) un suo programma di trasformazione che tenga escluso il Sindacato e che faccia esclusivamente il suo interesse a danno dei lavoratori, chiaramente se questo avverrà ognuno di noi dovrà prendersi le proprie responsabilità di fronte agli operai della meccanica e ai lavoratori tutti.

Pietro Panico  
Rep. 413 Meccanica

DICE CHE  
IL CRAXI NON  
CAPISCE UN TUBO  
DI ECONOMIA.

PER IMPARARE FA  
DEGLI ESPERIMENTI  
SULLE NOSTRE PALLE,  
BINOZZI.





*Riceviamo e pubblichiamo*

**LA RIPRESA POLITICA DI QUESTA STAGIONE CREA DIFFICOLTA' E RENDE NON SEMPLICE L'INIZIATIVA PER COSTRUIRE UNA SOLIDA E CORPOSA CONTROFFENSIVA DEI MOVIMENTI SOCIALI.**

Ho letto con attenzione alcuni articoli del numero precedente di « Decollo » che si riferivano al mondo del lavoro: esprimo un parere, certamente opinabile, ma mi sia consentito dire che vi è una maggiore esigenza di trasmettere l'idea e la genialità politica dentro la necessità di essere situazionali, coinvolgere direttamente i soggetti cui ci si rivolge, affrontando di getto questioni spinose. Per intenderci a me pare necessario che non si discuta del movimento a mezza voce o standovi lontano, ma leggendovi dentro, dandogli la possibilità di contare e di decidere; questa, mi sia concessa, è democrazia.

Vi è la necessità di aprire una discussione e una riflessione tutt'altro che rituale.

Nello stendere questo scritto ho fatto la scelta di esprimere concetti di fondo e nello stesso tempo di dire cosa penso del Sindacato qui nell'Aeritalia di Capodichino.

Il CdF, anche se più volte sollecitato dalla nostra Cellula per i problemi relativi ai suoi rapporti con i lavoratori, per la sua iniziativa, per la sua valenza politica, non sente il peso del suo mancato operato.

Sento dentro queste preoccupazioni un grosso e grave pericolo: il consolidarsi del CdF di una logica della spartizione della Fabbrica in famiglia fra cui consolidare le proprie clientele.

Ci troviamo ad operare in un gruppo come la Aeritalia che potrebbe per la sua levatura nazionale essere un serio terreno di sperimentazione di un Sindacato rinnovato negli obiettivi e nella sua gestione in stretto contatto con i lavoratori.

Invece avanza sempre di più la convinzione che la decisione sia patrimonio di un ristretto nucleo già dentro il CdF, figurarsi nella Fabbrica. In questo siamo al paradosso. Non solo non si fa contare la Fabbrica ma si ritiene che nemmeno la discussione coi lavoratori sia necessaria, non si tengono assemblee da anni e l'esempio di così grave verità sta nel non conoscersi tutti in una Fabbrica di 1000 addetti.

L'interrogativo che mi pongo con amarezza come comunista è il seguente: c'è un gruppo dirigente all'altezza della situazione a Capodichino (ma anche nel gruppo)? La risposta è no! Occorre fare ancora molto per raggiungere questo obiettivo ed è necessario rimboccarsi le maniche.

Questo CdF e questo Sindacato tentarono 8 anni di determinare nuove scelte ma lo fecero solo coinvolgendo i lavoratori e restò un patrimonio fu solo trasmesso ai lavoratori col solito comento.

A quale gioco si sta giocando?

Se c'è qualcuno o ci sono centri di potere, che questi siano, che tendono al tanto peggio al tanto meglio vanno dissolti.

Nella Fabbrica bisogna pretendere con grande lucidità e capacità di ritornare ad essere noi stessi ed è necessario ricominciare a discutere e lottare.

Non saprei fino a che punto ci si rende conto di quello che sta accadendo all'operaio, al lavoratore alla sua famiglia: il suo dramma quotidiano, la miseria, la sopravvivenza, lo sfilamento della classe, la svendita della propria persona, la ricerca dell'ora di straordinario, il nascondere nell'angolo della Fabbrica per recuperare solo non partecipando agli scioperi, anche se questi sono solo comunicati e non partecipati, la ricerca ricominciare in qualsiasi modo di pezzi di risorse e nomine.

E' drammatico vedere questa realtà. Siamo di sotto della guardia. Vi sono presenti lacerazioni che vanno risolte e presto.

Questo CdF ed i suoi contenuti, così com'è, non vanno.

A mio parere va aperta una seria riflessione critica che nel giro di 30-60 giorni trovi soluzioni concrete. Va aperta nella Fabbrica una campagna di discussione di massa su questioni fondamentali: le politiche salariali, la valorizzazione della professionalità, la produttività e la qualità del suo processo, le nuove tecnologie, le forme di collegamento tra contrattazione salariale e produttività.

Una discussione che veda impegnata tutta la Fabbrica dando ad essa la reale forza della decisione e la possibilità di scegliere con consapevolezza uomini idonei a portare avanti questo programma. E' evidente che la campagna deve avere il suo culmine nel rinnovo del CdF.

Se non si seguirà questa strada, si deve essere certi che, oltre ad incentivare il disinteresse ed il qualunquismo, non vi sarà alcuna risposta a quanto la Fabbrica chiede.

Se non si seguirà questa strada vi deve essere la consapevolezza che si privano le OOSS del rapporto con i lavoratori mentre è questo la linfa vitale del Movimento Operaio.

P.S.: Ritengo che la Redazione del « Decollo » debba promuovere una tavola rotonda su queste questioni.

Alfredo Negri





# Riceviamo e pubblichiamo

L'analisi e le proposte che svilupperemo in questo articolo, hanno come obiettivo lo sviluppo di una discussione all'interno delle tre realtà produttive (Casoria, Pomigliano, Capodichino), per determinare nel nostro gruppo un'azione vertenziale che si faccia carico dello sviluppo produttivo e della condizione dei lavoratori in fabbrica e nella società.

Prima di passare alle proposte, tenteremo di fare alcuni ragionamenti sullo stato del movimento sindacale e sulla strategia che esso si è dato in questi ultimi anni.

E' nostra convinzione che il movimento sindacale esasperando la centralizzazione della sua azione, ha provocato, una istituzionalizzazione della stessa: si è comportato, insomma, come un soggetto politico tra gli altri soggetti istituzionali.

Da questa impostazione verticistica sono scaturite gli ultimi accordi sindacali cioè quello del 22 gennaio e la piattaforma contrattuale, i quali hanno segnato una svolta nelle relazioni industriali.

I contenuti e le rigidità di questi accordi hanno messo in crisi i modelli di contrattazione articolata su cui era poggiata tutta l'azione conflittuale del C.d.F. e dei lavoratori nel decennio scorso.

I risultati della centralizzazione e della crisi della contrattazione, hanno concretamente determinato, lo abbandono delle difese della condizione operaia, la perdita del controllo dei processi di ristrutturazione, l'esproprio al C.d.F. del ruolo di direzione politica delle lotte.

Infine si è appannata ed è andata in crisi la strategia della trasformazione e del cambiamento.

In ultima analisi, secondo noi, è necessario riprendere la linea della contrattazione articolata, per determinare una vertenza che sia capace di creare un rapporto serio e concreto con i lavoratori, ed inoltre con i problemi legati al processo produttivo e al suo governo.

Partendo da quest'ultima analisi siamo convinti che si debba aprire una vertenzialità con l'Aeritalia che si basi su questi punti:

- 1) Sviluppo dell'apparato produttivo del nostro settore che crei una espansione occupazionale nella nostra regione;
- 2) Riqualificazione tecnologica del processo produttivo che sia capace di perseguire una più elevata qualità del lavoro;
- 3) Introdurre nella gestione del processo alcuni elementi di trasformazione nel governo della forza

lavoro (eliminazione, sprechi e inefficienze, mobilità professionale, riformulare il rapporto diretti e indiretti, eliminazione enti superflui, ripristinare il TURN-OVER);

- 4) Individuare forme di organizzazione del lavoro e della produzione che creino i presupposti per un intervento attivo dei lavoratori. I valori fondamentali della nuova O.D.L. dovranno essere la ricerca della unificazione di tutte le forze della produzione (operai, impiegati, tecnici, quadri) e che deve avere come fulcro la trasmissione delle conoscenze, la professionalità, l'umanizzazione e la creatività del lavoro, l'avvio di processi di autogoverno del processo produttivo.

- 5) Infine per l'acuirsi dell'aumento del costo della vita e della perdita del potere d'acquisto dei salari, vanno rivendicate forme di contrattazione salariale legate agli aumenti della produttività collettiva, alla qualità, ad una nuova visione della professionalità.

La contrattazione salariale con l'Azienda, a nostro parere (tenendo conto delle rigidità dell'accordo del 22 gennaio) dovrà svilupparsi su tre momenti:

- a) Contrattazione del salario legato ad obiettivi produttivi acquisiti e al raggiungimento dei rendimenti collettivi medi che si inquadrano nel rispetto degli accordi delle piattaforme 78/80, contrattando organici, tempi, condizioni ambientali, trasformazioni, programmazione complessiva del ciclo di lavoro.
- b) Contrattazione di salario legato alla qualità del prodotto. Agendo nei fatti sulla diminuzione dei costi: questa riduzione deve andare a beneficio anche dei lavoratori.
- c) Un altro momento riteniamo, che possa essere la contrattazione con l'Azienda di un « salario aggiuntivo » legato al raggiungimento di obiettivi produttivi.

Tutta questa contrattazione dovrà essere necessariamente intrecciata con la modifica dell'organizzazione del lavoro, questo per cambiare il modo di produrre e gli assetti organizzativi e produttivi della fabbrica.

Con questo nostro piccolo contributo abbiamo voluto lanciare un sasso nello stagno per smuovere un poco le acque, e per aprire un confronto vero su questioni fondamentali per il movimento operaio.

Paolo Pagano  
Vincenzo Amistà

## A CIASCUNO IL SUO



A DE MITA  
IL PRIMO



A CRAXI  
IL SECONDO



AL CONTRIBUENTE  
IL CONTO



I ritardi del Sindacato sulle tematiche e i problemi di quest'area sono incontestabili, su quali aspetti riteni recuperabile un rapporto tra i lavoratori di DITN ed il sindacato? E su quali basi pensi possibile una politica salariale?

CI TAGLIANO L'ASSISTENZA SANITARIA, CARMEN. È PER RICHIAMARE L'ATTENZIONE SUL GRAVE STATO DELL'ECONOMIA.



Vi sono notevoli ritardi rispetto all'impiego massiccio di tecnologie e metodologie di lavoro avanzate, e qui mi riferisco, ad esempio, al difficile decollo nell'introduzione della progettazione assistita da calcolatore (CAD) e, per quanto ne sappia io, all'inesistenza del suo collegamento con l'automatizzazione della produzione (CAM).

È inoltre diffuso un senso di frustrazione tra i lavoratori di « DITN » che si sentono demotivati, male impiegati e peggio pagati.

#### GRIECO

La gestione delle potenzialità tecnologiche, che sono notevoli, non è avvenuta nel modo migliore, come pure la gestione del personale. Infatti basta vedere quanti lavoratori stranieri sono stati chiamati e se ne poteva fare a meno benissimo visto anche il livello tecnico di essi, minore o quanto meno in alcuni casi pari a tecnici già in azienda. È questo l'esempio tipico dei limiti del management che gestisce la Direzione Tecnica.

#### LA PALOMBARA

Un « management » efficiente e capace di gestire al meglio le risorse esistenti non è conseguibile soltanto con dei buoni tecnici, che spesso ricoprono funzioni di « Managers » perché è questa l'unica possibilità di carriera esistente. Con tale premessa è ovvio che anche le potenzialità tecnologiche e professionali della direzione tecnica sono condizionato dalla crescita del « management ». È vero che le collaborazioni internazionali hanno consentito uno sviluppo della qualità tecnica ed un affinamento delle procedure di controllo di un progetto, ma fino a quando il « management » di DITN non svilupperà quelle capacità decisionali, tipicamente imprenditoriali, che consentano di condizionare ed orientare certe scelte aziendali verso l'ottimizzazione del processo produttivo, inteso nella sua accezione più vasta, non è possibile parlare di una vera crescita sul piano professionale e tecnologico.

Sulla base di una più qualificata rappresentanza sindacale, intesa peraltro non come un ruolo professionale, (cioè con una maggiore rotazione delle responsabilità sindacali, di durata più breve dell'attuale e con forme consultive che non siano solo l'assemblea) si può, forse, su questi temi recuperare la partecipazione all'attività sindacale dei lavoratori DITN:

#### 1) POLITICA SALARIALE:

Nuovi livelli con sensibili differenziazioni retributive corrispondenti all'effettiva organizzazione produttiva.

#### 2) PROGRESSO PROFESSIONALE:

Addestramento e controllo dell'organizzazione del lavoro.

#### 3) AMBIENTE DI LAVORO:

ES: arce troppo affollate, rumorose, etc...

Pietrantonio Cerrata

Per avere un recupero dei rapporti fra sindacato e tecnici occorre che i primi nel cercare di risolvere certi problemi si spoglino della veste partitica e guardino ai tecnici come a dei lavoratori che svolgono un lavoro più qualificato, quindi, meglio retribuito abbandonando così la politica di livellamento fatta fino ad oggi.

Greco Mario

Il Sindacato ha, su questo terreno, e purtroppo non solo su di esso, perso l'ennesimo TRAM, uno dei più importanti; temo che sia oltre modo difficile riaprire (o meglio aprire) un dialogo tra esso ed i lavoratori.

Meglio contare sulla maturazione e sulla crescita dei lavoratori e sull'approfondimento di inchieste come la presente. Per quanto riguarda una buona politica salariale penso che essa discenda immediatamente dall'adozione di un modo di lavorare più moderno ed efficiente.

Antonio Coppola

3) L'unica via perseguibile dal sindacato oggi è quella di armonizzare le esigenze delle varie categorie di lavoratori che esso rappresenta senza privilegiare l'una rispetto alle altre così com'ha fatto finora. Non sono da contestarsi le categorie in quanto tali, ma è necessario che si muovano tutte secondo un unico piano di sviluppo professionale e salariale che riconosca le qualità o le deficienze individuali offrendo a ciascuno l'opportunità di mostrare quanto vale.

Vincenzo La Palombara



## Alcune considerazioni sul « pianeta » progettazione



Dopo un periodo di espansione (da circa 100 a 400 addetti nel 71-77), gli uffici tecnici del GVT hanno conosciuto un quinquennio di assestamento durante il quale, in successione davvero rapida per un'industria aeronautica che è caratterizzata spesso da lunghi intervalli tra i programmi, hanno percorso una strada per molti aspetti in salita: 767, rimotorizzazione IG 222, ATR 42.

Quest'ultimo impegno, tutt'altro che concluso, rappresenta in termini di quantità e qualità del lavoro il momento più significativo della loro storia recente. Esso ha posto più di ogni altro in evidenza il ruolo « centrale » che l'ente di progettazione ha nello sviluppo di un prodotto aeronautico di concezione propria, a tale compito tutto il personale tecnico ha risposto con un impegno assai notevole, come la sostanza dei risultati raggiunti dimostra.

Per poter assolvere la propria funzione in modo sempre migliore, è auspicabile che nel futuro le risorse messe a disposizione della Direzione Tecnica siano adeguate al contesto internazionale cui essa si rapporta, sia in termini di mezzi che di uomini, per poter sviluppare validamente i programmi produttivi e le innovazioni tecnologiche, quest'ultime affrontate oggi con risorse talvolta scarse.

E' pure opportuno che si prosegua in un processo di notevole valorizzazione della professionalità (intesa non come mera rivalutazione economica del titolo di studio) permettendo il proliferare di quei tecnici esperti che sono l'ossatura di un ufficio tecnico aeronautico.

Tutto ciò, beninteso, presuppone che il successo dell'ATR, da tutti perseguito, costituisca la base affinché l'azienda continui il suo sviluppo, sia partecipando in modo sempre più qualificato a collaborazioni per la costruzione di grossi aeroli, sia avviando, in posizione leader o in collaborazione paritetica, altri programmi di tipo « velivolistico » per lo sviluppo di aeroli di medie dimensioni, comprendendo possibilmente della responsabilità della linea finale.

Senza trascurare l'importanza del primo filone perché assicura volumi di produzione ed adeguamento tecnologico, è il secondo che, a nostro avviso, comportando la gestione del prodotto completo, impegnerà più severamente la progettazione e gli altri enti aziendali, maggiormente contribuendo però a fare del GVT il nucleo di quel « Polo Aerospaziale nel Sud » che tutti — operai, impiegati e dirigenti — auspicano.

In ragione di questo traguardo gli elementi produttivi che compongono l'azienda, nel rispetto dei propri ruoli, dovranno sempre più dialogare e collaborare alla soluzione dei problemi, anche sperimentando forme nuove di confronto.

Antonio Di Biasi

• ATR42 rappresenta in termini di qualità e quantità del lavoro il momento più significativo della storia recente dell'Aeritalia...

• Gli elementi produttivi che compongono l'Azienda, nel rispetto dei propri ruoli, dovranno sempre più dialogare, anche sperimentando forme nuove di confronto.

EDITORIA DEMOCRATICA

**Libreria  
SAPERE**

IN OCCASIONE DELLE FESTE  
AI LETTORI DEL DECOLLO  
SCONTO DEL 20%

UNA LIBRERIA AMICA  
- Via S. Chiara 10-19  
NAPOLI

Tel. 223948



## Come cambia la fabbrica: progettazione e fabbricazione assistite dal calcolatore

L'acronimo CAD-CAM (Computer Aided Design and Manufacturing) sta ormai entrando prepotentemente anche nella nostra Azienda. Si vogliono qui cogliere taluni aspetti tecnologici e certe implicazioni organizzative ed umane.

La Progettazione e la Fabbricazione in un'Azienda come la nostra si vanno sempre più impennando sul calcolatore. Questo non è più solo un mezzo per gestire enormi banche dati per la produzione di parti di un velivolo, bensì esso sta diventando uno strumento quotidiano di lavoro per le attività sia di progettazione che di fabbricazione. Basti pensare al tecnografo, ormai sostituito da un video, collegato ad un elaboratore, sul quale il progettista può trasferire direttamente il pezzo che è nella sua mente, con facili comandi impartiti tramite una penna luminosa.

Sullo stesso schermo il tecnico di officina può simulare la lavorazione del pezzo ed ottenere dal calcolatore le informazioni necessarie ad azionare la macchina a controllo numerico, per produrre direttamente il pezzo medesimo. Questo per citare uno degli innumerevoli esempi di CAD-CAM.

IL CAD-CAM però, non è solo il tecnografo elettronico o la macchina a controllo numerico pilotata dal calcolatore, bensì è un modo di lavorare nuovo, basato anche su una diversa organizzazione del lavoro, oltre che su sofisticati strumenti hardware e software, il quale permette un più alto grado di ottimizzazione globale del prodotto e dei processi attraverso cui lo si realizza.

- I benefici che l'Azienda ottiene sono molteplici:
- possibilità di un approccio ai problemi di tipo sistemistico e integrato, basato su un unico data base;
  - migliore qualità del prodotto;
  - diminuzione dei costi;
  - diminuzione dei tempi di flusso;
  - aumento del rate produttivo;
  - riduzione degli errori;
  - incremento della professionalità e della motivazione.

Per cogliere meglio l'innovazione tecnologica che il CAD-CAM rappresenta, basti pensare che nel giro di un lustro le aziende aeronautiche più avanzate faranno a meno del mock-up. Ciò grazie alla possibilità offerta al progettista e al tecnico d'officina di vedere e manipolare, sebbene attraverso lo schermo, nello spazio, tubi, cavi, sottosistemi, apparecchiature, etc.

Sotto l'aspetto organizzativo il CAD-CAM, tecnicamente, è un potentissimo integratore di attività e quindi di funzioni.

All'interno di una struttura che utilizza il CAD-CAM sono fortemente accelerati gli scambi di informazioni tra i vari settori specialistici i quali operando su un data base unico, possono lavorare addirittura in parallelo invece che in cascata. Così, ad esempio, un pezzo che è stato appena definito dal progettista, può essere già studiato in contemporanea dalla fabbricazione, la quale può incominciare a preparare i cicli e ad organizzare la produzione.

Un sistema CAD-CAM, in quanto basato sul cal-

colatore, è perciò stesso integrato anche con l'ambiente di calcolo gestionale, a cominciare dalla distinta base, che può essere alimentata direttamente dal progettista nell'ambito della disegno, con gli opportuni controlli.

Per non parlare poi della possibilità, attraverso la struttura CAD-CAM, di meglio pianificare e controllare le attività stesse di progettazione e fabbricazione, dagli ordini ai magazzini.

Il CAD-CAM è, inoltre, un potente accumulatore intelligente, di know-how tecnologico aziendale.

Esiste infatti la possibilità di poter non solo archiviare opportunamente le parti disegnate e fabbricate, per i vari prodotti aziendali, bensì anche richiamarle in funzione della forma, del ciclo di lavorazione, etc.

Da un punto di vista sociale il calcolatore, da misterioso oggetto di élite, talvolta riverito, tal'altra temuto, comunque inaccessibile alle masse, sta cominciando a vivere la sua via democratica in fabbrica, quale strumento di lavoro nelle mani dei singoli lavoratori.

Essendo il CAD-CAM un sistema che integra realtà differenti, è perciò stesso un sistema che avvicina, e quindi accresce, potenzialmente, professionalità diverse. Come tale, esso offre ai lavoratori enormi vantaggi diretti, oltre quelli indiretti derivanti dal benessere di tutta l'Azienda. Esso dà loro infatti la possibilità di liberarsi, innanzitutto, di una serie di operazioni ripetitive e noiose; nonché di vedere più da vicino, e quindi comprendere meglio, i problemi degli altri e perciò stesso i suoi; di potersi esprimere già oggi nel linguaggio del futuro.

Come è nella tradizione della nostra Azienda, a misura d'uomo, si stanno predisponendo gli strumenti CAD-CAM in maniera che aiutino il lavoratore a svolgere i compiti assegnatigli con più efficienza, qualità tecnica e professionalità, elementi essenziali per il raggiungimento degli obiettivi aziendali.

Affinché però si pongano solide basi per la nostra Azienda futura, è indispensabile la partecipazione attiva, da protagonisti, di quanti saranno, molto presto, chiamati ad operare secondo le regole ed i mezzi CAD-CAM.

D'altronde dovrebbe per noi tutti essere più facile entrare nell'era futura nella quale, in una qualche misura, già viviamo, quali costruttori di oggetti spaziali e perciò sensibili al fascino del nuovo.

Antonio Mattel

IL PAPA:

TUTTI GLI AUTOMOBILISTI  
MORTI SULLE STRADE  
DURANTE LE SANTE FESTE  
ANDRANNO IN PARADISO





La Redazione propone ai lettori, a partire da questo numero, un'iniziativa che concentrando più interventi su un'area dell'Azienda, riesca ad approfondirne i problemi e le tematiche. Iniziamo con la Direzione Tecnica e proponiamo un dibattito tra alcuni lavoratori e gli interventi di dirigenti di settori significativi di quest'area.

Lo scopo che ci prefiggiamo è quello di conoscere e di far conoscere ai lettori, le trasformazioni spesso radicali che hanno vissuto intere aree dell'Azienda.

Chiaramente la partecipazione e gli interventi dei lavoratori sono essenziali per raggiungere lo scopo, ringraziamo quindi coloro che in Direzione Tecnica hanno offerto la loro collaborazione. Ci auguriamo che questa iniziativa sia condivisa dai lettori, dai quali attendiamo giudizi e valutazioni nel merito.

A cura di MICHELE DE FALCO

Abbiamo proposto ad alcuni lavoratori della Direzione Tecnica di esporre il loro parere su alcune questioni di quell'area.

Proponiamo ai lettori il dibattito che si è sviluppato, augurandoci che la discussione abbia un prosieguo il più largo e approfondito possibile, proponendoci sugli stessi temi, di stimolare la discussione anche in altre aree dell'azienda.

#### **CERRETA**

Il processo evolutivo a cui si fa riferimento c'è davvero stato e dal punto di vista dei contenuti tecnici è stato ricco. Ma direi che la grande occasione ATR 42 è stata affrontata con qualche dilettantismo ed imprecisione.

#### **COPPOLA**

Come lavoratore del « CREN » sono lontano, anche fisicamente da « DITN » e dalle sue problematiche più tipiche. Ma, d'altra parte, il centro ricerche ed esperienze è una delle aree in cui, credo, la crescita di « DITN » è stata più evidente, sia in termini di addetti che in termini di mole di lavoro.

#### **GRIECO**

Il giudizio non può essere che positivo sull'espansione della Direzione Tecnica avvenuta in questi ultimi tempi. Anche se tale espansione non è stata a mio giudizio omogenea in quanto ancora oggi esistono nello ambito della D.T. aree che si mantengono al di fuori di questo progresso tecnico e pesano sull'economia di essa.

#### **LA PALOMBARA**

L'espansione non può essere considerata una evoluzione in positivo se non attraverso una crescita organica che implichi il riconoscimento di certi nuovi ruoli professionali e nuovi obiettivi gestionali finora misconosciuti.

#### **CERRETA**

Alla prova dei fatti il sistema ha mostrato la sua inesperienza di fronte ad un programma della complessità dell'ATR 42, per cui spesso il rendimento nella gestione delle risorse può essere stato basso; a questo si può aggiungere il rilievo di qualche figura manageriale di scarsa competenza. Sono presenti, poi, in DITN buone capacità professionali ma non così diffuse come sarebbe opportuno.

#### **COPPOLA**

L'espansione di « DITN », di per sé importante ed indispensabile per una azienda che voglia crescere e mantenersi su un mercato particolare, quale quello aeronautico, è avvenuta, come si dice nella domanda, in maniera confusa e contraddittoria e con risvolti decisamente patologici (basti ricordare per tutti il ricorso troppo esteso ai Job shoppers).

La Direzione Tecnica è un'area dell'Azienda che in particolare nell'ultimo periodo, con i recenti programmi progettativi e con notevoli investimenti hardware, ha vissuto una fase di notevole espansione.

Quale giudizio esprimi su questo processo evolutivo che ha investito DITN?

Lo sviluppo di DITN per molti aspetti è stato confuso e contraddittorio. Quale giudizio esprimi sulla gestione delle risorse, sulle potenzialità tecnologiche e professionali e sul management presente in Direzione Tecnica?





Il CRAL è un'istituzione che all'interno di una azienda ha una funzione straordinaria, per il servizio e le possibilità che offre ai lavoratori per un migliore utilizzo del tempo libero.

Ne parliamo con Michele Mazzeo, Presidente e uno degli artefici del rilancio del CRAL Aeritalia.

**D.** Cosa rappresenta oggi il Cral nella nostra Azienda?

**R.** Rappresenta una grande capacità di aggregazione sui temi dello Sport, del tempo libero e della associazione in senso lato.

Un dato questo che ci viene confortato dall'entusiasmo con cui i soci e le loro famiglie partecipano alle iniziative.

Un esempio di gestione della cosa pubblica con caratteristiche di democraticità e di limpidezza verificabili giorno per giorno nel rapporto con i lavoratori.

**D.** Un dato ormai patrimonio di tutti è la svolta che si è riuscita ad imprimere alla attività del Cral rispetto alla gestione precedente.

**R.** Premesso che chi governa deve soprattutto saper dire ciò che è stato capace di fare e ciò che si propone di fare nel futuro, e non ciò che non è stato capace di fare che lo ha preceduto; è il caso di dire che la storia della passata gestione somiglia molto a quello che hanno rappresentato i Cral, cioè un modo di gestire il tempo libero in maniera paternalistica e verticistica. Ritengo che il grosso merito dell'attuale gestione sia stato il ribaltare il rapporto col tempo libero dall'orribile concetto di « passatempo » a quello di « ricreazione » cioè « nuovo momento creativo » rispetto al momento creativo principale che dovrebbe essere il lavoro.

L'alienazione che il mondo industriale produce (mancanza di equilibrio tra il lavoratore produttore e il prodotto del suo lavoro) fa diventare sempre più importante l'equilibrio che il lavoratore può ritrovare nel tempo libero.

**D.** Da alcune parti si pone la domanda su come si concilia l'attività ricreativa del Cral con quella commerciale.

**R.** In realtà lo statuto del Cral stilato nel 1977, prevede solo attività relative al tempo libero, cultura, sport, ecc., è anche vero però che quando è entrato in carica l'attuale consiglio direttivo le attività commerciali (negozi convenzionati, acquisti natalizi) erano già consolidate da lungo tempo, noi ci siamo preoccupati di far sì che da questa attività commerciali il socio avesse il massimo beneficio. L'enorme incremento che queste attività hanno registrato sembra dimostrare che ci siamo riusciti.

Si pone addirittura il problema di come attrezzarsi per sostenere l'onere amministrativo e organizzativo di questo settore.

**D.** Come pensi che il socio possa essere tranquillizzato sulla sana gestione del Cral?

**R.** Non credo di dover tranquillizzare nessuno su quest'aspetto, credo che i soci abbiano il diritto e anche il dovere di controllare l'operato dei propri rappresentanti e i mezzi per fare ciò, non mancano. Ovviamente, ci sono mezzi legali e leciti e metodi squalidi.

**D.** A cosa ti riferisci per metodi squalidi?

**R.** Il Cral è stato oggetto nel 1982 di una denuncia anonima alla procura della Repubblica, e la Finanza ha effettuato un controllo minuzioso sui bilanci, fat-

ture, cassa, ecc.

**D.** E il risultato di questa ispezione quale è stato?

**R.** Intanto con i capi d'accusa di quella denuncia se ci fosse stato qualcosa di vero non sarei qui a discutere con voi, visto che ci si accusava anche di spaccio di droga, giochi d'azzardo e illeciti amministrativi.

Purtroppo per loro, intendo per quelli che speravano che venisse fuori qualcosa di poco pulito sulla nostra gestione del Cral, questo episodio ci ha procurato anche un attestato esterno ed ufficiale di sana e onesta amministrazione.

**D.** Per concludere questa chiacchierata vorremmo che ci illustrassi i programmi futuri che vi proponete di attuare.

**R.** Intanto c'è da dire che noi siamo a conclusione del nostro mandato, e con l'inizio dell'anno prossimo ci saranno le elezioni del Consiglio Direttivo.

Io mi sentirei di risottoscrivere lo stesso programma con cui io e un gruppo di candidati ci siamo presentati ai soci in occasione delle scorse elezioni, con la sola aggiunta della realizzazione della sede sociale del Cral, che costituirà il presupposto per incrementare una serie di attività che per motivi strutturali non riescono ad avere impulso adeguato.

**D.** Ma questa sede, per ancora quanto tempo rimarrà una chimera?

**R.** E' vero, di questa sede si parla ormai da tanti anni, ma è anche vero che ci troviamo in una situazione del tutto nuova, infatti l'azienda ha dato mandato al notaio di redigere l'atto che permetterà al Cral di richiedere la concessione edilizia per la realizzazione del progetto preparato dalla facoltà di architettura dell'Università di Napoli.

In queste poche righe abbiamo cercato di racchiudere, senza la pretesa di esaurire l'intera discussione, le questioni che ci sembravano le più importanti, sforzandoci anche di individuare gli argomenti che potevano essere di maggiore interesse per i lavoratori.

A cura di  
Geppino Cortese  
Benito Pledimonte

OGNI FRANCESE TERRA' IN CASA  
UN RIFUGIO ANTINUCLEARE.  
GLI ITALIANI SARANNO DOTATI  
DI UNA CASSA DA MORTE IN CUI  
RINCHIUDERSI IN CASO D'ALLARME



ATAN.



A cura di N. Marotta

TRATTO DAL GIORNALE « 'O CUORPO 'E  
NAPOLE E O' SEBETO » DEL DICEMBRE 1862

Il Sebeto era un fiume che scorreva presso le mura di Napoli.

Notizie certe sulla sua esistenza si hanno fino all'anno 1343, quando una violenta tempesta ed un maremoto ne sconvolsero l'alveo coprendolo di sabbia, nessuno in seguito si curò di aprire un nuovo letto ed il fiume scomparve.

Il corpo di Napoli è la statua che si trova in piazzetta Nilo. Anticamente rappresentava il fiume Nilo, era stata portata per culto da una colonia di egiziani che si erano stabiliti a Napoli. Scomparsa dopo l'avvento della cristianità, fu riportata alla luce il 1657, così mal ridotta e mutilata della testa tanto che era impossibile distinguerne anche il sesso. Venne in seguito restaurata da uno scultore che gli pose una testa barbata e così divenne « o cuorpo 'e Napule ».

L'attinenza tra queste figure fantastiche e lo pseudonimo che scelsero i redattori del giornale venne ispirato dalla moda di servirsi di statue o personaggi conosciuti dal popolo, per avere maggior seguito nella lotta contro le azioni del governo e del municipio rimanendo nell'anonimato, di seguito qui riportato, si può notare come dalla redazione del giornale, non venisse mai trascurata l'occasione per canzonare l'operato dei Governanti.

I compagni e gli amici del  
DC9  
augurano al compagno  
**LINO CAPOZZI**  
vincitore del Festival  
della Canzone Napoletana  
i più fervidi auguri  
di successo

### TRASCURZO (1)

Ntra no curioso e uno che non sape niente

— *Se reveresce.*

— *Patrone mio.*

— *Scusate si ve ncommodo, vorrà essere levata na curiosità.*

— *Jate dicenno.*

— *Lo Governo de Torino che fa?*

— *Comme che fa? Fa l'Italia.*

— *La fa o la guasta? A mme pare che la guasta, cioè guasta chello che hanno fatto Garibaldi co la guerra, li popole co la rivoluzione e Cavour co la politeca — Ma non parlammo de chesto, io vorria essere spiegato che signifeca chella parola cen... centra... ajutame a ddicere.*

— *E io capesco che mmalora vuò ntennere? Centra, ched'è sta centra?... chella de le galline?*

— *Gnernò, aspetta no poco, comme se chiamma lo Governo nuosto?*

— *Governo locale.*

— *E chillo de Torino?*

— *Governo centrale.*

— *Chest'è essa... la vi lloco, la tenive mmocca e non decive niente?... Centralizzà, che cosa signifeca centralizzà?*

— *Signifeca riunì tutte lli potere a la capitale, farne no puzzo da dò lle pprovincie ànno da tirà tutta l'acqua.*

— *Chià chià... chesto signifeca?*

— *E tu che ntennive?*

— *Io me credeva che signifecava levà tutte le cose a lle provincie e portarle a Torino, ministerie, denare, rennete, corte, diplomazia, nobirtà, e ba scorrendo (2) io me credeva ca lo puzzo eramo nuje e ca da llà se teravano tutta l'acqua nfi a vederne lo funno. — Pur'è buono che aggio spiato — Vi a che sbaglio ca era capitato!*

(1) Trascurzo - Discorso, ragionamento.

(2) Ba scorrenno - via di seguito.



## Appuntamenti con il Teatro a Napoli

di Guido Di Paolo

### INCONTRO con ROBERTO DE SIMONE

*Il suo ultimo lavoro «Bazzariota», in scena tra pochi giorni al Politeama di Napoli.*

Aspettando che Roberto De Simone, in una pausa delle prove della commedia che sta preparando, partecipi all'incontro con il nostro giornale, assisto. Lo vedo lì, in piedi, che ascolta e ferma la lettura del testo continuamente, che sviscera tutte le complessità dei personaggi, dell'epoca e della sua cultura.

Eccolo che sospende le prove, è ormai tardi; mi ha visto, si avvicina.

*Il decollo:* Roberto De Simone regista di teatro, che passa con estrema disinvoltura dalla prosa alla lirica e viceversa; quali sono le tue riflessioni professionali rispetto a questi ormai frequenti passaggi?

*De Simone:* Non c'è nessun passaggio. Il teatro è teatro; sia che si faccia parlato, sia che si faccia cantato, sia che si faccia ballato, sia che si faccia con le semplici proiezioni: è teatro; non fa assolutamente differenze; i problemi dell'uno sono gli stessi che per l'altro, ha soltanto bisogno di grandi professionisti, di persone che abbiano un peso scenico. E' chiaro che il teatro lirico presuppone una conoscenza musicale di certe cose che si ha o no.

*Il Decollo:* Lo slittamento di questo nostro incontro mi ha dato la possibilità di arricchire l'articolo di fatti nuovi rappresentati dalle notizie che spero ci darsi sul lavoro che è in allestimento. Mentre aspettavo ho seguito per alcuni minuti le prove: ad un certo punto ti ho sentito dire, quasi lo dicessi a te stesso, queste precise parole: Come è scritta bene questa commedia. Perché?

*De Simone:* Ho letto questa commedia tempo fa' e mi interessò per il particolare taglio che offriva. Era una commedia che a differenza di tante altre commedie napoletane mostra uno spaccato della piccola borghesia napoletana dell'ultima metà del settecento. Da questo punto di vista forse è l'unico esempio di descrizione di una società che in un certo senso era già avviata ad una dissoluzione di certi meccanismi. E' una commedia interessante anche per tutti i tipi che mostra in scena. Mi sembravano tantissimi gli elementi all'interno della commedia, per cui ho deciso di metterla in scena.



- LA SCENA INTERNAZIONALE -

*Il Decollo:* Sentendo tutti quanti questi elementi sentendo della complessità del carattere di ogni singolo personaggio, conoscendo Roberto De Simone, quando mette in scena qualcosa, che chiavi di lettura avrà il pubblico per poter leggere tutto questo a teatro?

*De Simone:* Diciamo innanzitutto che la cosa a cui ho badato principalmente è stata il dare uno stile teatrale di recitazione a tutti i personaggi. Anche se la commedia fa capo ad un dialetto, in un certo senso lo sforzo è stato quello di inventare un dialetto; in questo modo tutta la commedia non va assolutamente sul binario della dialettizzazione recitata o del naturalismo scenico; è quindi una finzione settecentesca affidata ad un modo di parlare inventato, qui in questa stanza, con il quale gli attori hanno dovuto camminare inventandosi a loro volta dei toni possibili per non scivolare in un tipo di teatro dialettale che è vicino al teatro normale napoletano.

Il nostro incontro è durato un po' di tempo, sicuramente abbastanza da darmi materiale per dividere l'articolo in due parti. Prima di chiudere questa prima parte bisogna almeno dire di cosa si parla: si sta parlando di «Bazzariota», commedia che sarà rappresentata al Teatro Politeama per la fine di Dicembre, con la regia di Roberto De Simone.

Un'anticipazione sulla seconda parte nel prossimo numero: la critica di De Simone alla critica su De Simone.





## MANUEL SCORSA